



ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

УДК 301.151© Н. Е. Колесникова, 2017

Использование зарубежного опыта подготовки кадров служб пробации для обучения специалистов уголовно-исполнительных инспекций ФСИН России

Наталья Евгеньевна Колесникова,

кандидат психологических наук, доцент, начальник кафедры социально-гуманитарных и естественнонаучных дисциплин Псковского филиала Академии Федеральной службы исполнения наказаний.
Псков, Россия. e-mail: kne12.04@yandex.ru

За рубежом на службу в пробацию принимаются лица, имеющие базовое образование по социальной работе (до 95%). Подготовка основывается на многоуровневом обучении, в ходе которого изучаются предметы социальной направленности. Первый уровень — пятидневный вводный междисциплинарный курс, в процессе которого приобретаются специальные знания о целях и методах работы службы пробации, специфике службы и должностных обязанностях. Второй уровень — обязательный курс базового обучения, который включает психологию, административное право и принципы функционирования службы тюрем и пробации. Третий уровень — факультативные курсы повышения квалификации, на которых инспекторы получают специальные знания, касающиеся методов работы с лицами, страдающими наркоманией и алкоголизмом, с психически неуравновешенными людьми. Таким образом, использование зарубежного опыта подготовки специалистов служб пробации для обучения специалистов уголовно-исполнительных инспекций России сможет повысить качество подготовки специалистов, не имеющих базового образования, а также требующих повышения квалификации.

Ключевые слова: службы пробации, уголовно-исполнительные инспекции, инспектор уголовно-исполнительных инспекций, осужденный к отбыванию наказания без изоляции от общества.

Для цитирования: Колесникова Н. Е. Использование зарубежного опыта подготовки кадров служб пробации для обучения специалистов уголовно-исполнительных инспекций ФСИН России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 2(69). С. 69–73.

В настоящее время реформирование уголовно-исполнительной системы происходит в русле «поиска средств достижения высочайшего качества пенитенциарной деятельности» [1, с. 77; 2], т. е. такой подготовки к освобождению граждан, отбывающих наказание с изоляцией от общества либо без нее, которая сводит к минимуму рецидивы совершения преступлений. Современная парадигма образования подразумевает подготовку высококвалифицированных кадров для различных областей, способных оперативно и максимально вариативно решать различные педагогические задачи [3; 4]. Отметим, что несколько направлений деятельности пенитенциарной системы требуют существенного научно-практического развития:

- разработку нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность уголовно-исполнительной системы (далее — УИС);
- подготовку кадрового аппарата;
- разработку социально-воспитательно-психологических технологий сопровождения осужденных.

Вопрос подготовки кадров в данной триаде является ключевым, так как именно персонал реализует про-

цесс ресоциализации и реадaptации граждан, отбывающих наказание.

Данной проблемой занимались такие современные исследователи-пенитенциаристы, как М. В. Бекаревич [5], М. А. Конобеевский [6], А. М. Морозов [7], Н. В. Моторова [8] и др.

А. А. Крымов писал: «...в настоящее время формирование высокопрофессионального кадрового состава государственной службы является приоритетным направлением государственной кадровой политики» [9, с. 172]. Современная пенитенциарная наука предлагает уходить от парамилитарной (военизированной) службы, предполагая, что последняя порождает авторитаризм, черствость, следование регламенту службы, сокращает личную заинтересованность работников в обеспечении индивидуального подхода к лицам, лишенным свободы.

В настоящее время в Российской Федерации сложилась определенная система подготовки сотрудников, которая включает не только обучение на рабочем месте и краткосрочное повышение квалификации, но и непрерывную подготовку по образовательным программам

высшего образования. В Программе развития системы ведомственного профессионального образования на период до 2020 года, утвержденной 22 декабря 2012 г. заместителем директора Федеральной службы исполнения наказаний России (далее — ФСИН) России А. А. Рудым, отмечено, что «за последнее время уровень подготовки сотрудников повысился. Доля сотрудников из числа лиц среднего и старшего начальствующего состава с высшим образованием в учреждениях и органах УИС за 2013 год выросла приблизительно на 3% и в настоящее время составляет 16%» [10, с. 55].

В Российской Федерации (как и в зарубежных странах) предпринимаются усилия, позволяющие определить, какими качествами должны обладать претенденты на службу в УИС. Исследователи выявили следующий ряд профессионально значимых качеств [5, с. 87–91]:

- соблюдение принципа «личной заинтересованности» — важное требование профессионального отбора сотрудников;
- соответствие кандидатов профессионально-нравственным требованиям — залог неспособности их к таким правонарушениям, как коррупция;
- прошлое кандидата на службу — показатель его поведения в будущем в качестве сотрудника;
- высокий культурный и образовательный уровень кандидатов на службу — одно из слагаемых профилактики коррупции;
- жизненный опыт кандидата, способствующий в дальнейшем более ответственному исполнению им должностных обязанностей в качестве сотрудника.

Особое значение придается процедуре психологического тестирования и специального психофизиологического исследования с применением полиграфа (как средства выявления predisposition к коррупционному поведению). В настоящее время психологическая служба образовательных организаций ФСИН тестирует выпускников с применением полиграфа, полученные результаты отражаются в характеристиках выпускников.

На основании профессионально значимых качеств формируется модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России, которая состоит из «трех основных компонентов: специальной (операционно-технологической) компетентности, этико-поведенческой компетентности и профессиональной психолого-педагогической компетентности» [11]. Профессиональная компетентность позволяет сотрудникам качественно обеспечивать решение служебных задач.

Наряду с нормативно-правовой базой Российская Федерация придерживается международных рекомендаций, касающихся работы пенитенциарных служащих, например, рекомендации Европейского Комитета по пред-

упреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания (далее — ЕКПП). В них отмечается, что «краеугольным камнем гуманной пенитенциарной системы всегда является должным образом набранный и обученный персонал, который знает, как правильно выстраивать отношения с заключенными и рассматривает свою работу как профессию, а не просто как место службы. Построение хороших отношений с заключенными должно признаваться главной чертой этой профессии»¹. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными обязывают органы тюремного управления «заботиться о тщательном отборе персонала всех категорий, ибо хорошая работа тюремных заведений зависит от добросовестности, гуманности, компетентности и личных качеств этих сотрудников»².

В 1997 г. ЕКПП был сформулирован ряд требований профессиональной этики персонала пенитенциарной службы³. К ним относятся:

- принцип воздержания от физического и психического принуждения;
- запрет всякой дискриминации лиц, в отношении которых исполняется наказание;
- запрет поведения, которое может провоцировать лиц, лишенных свободы;
- обязанность персонала, работающего в непосредственном контакте с осужденными, гарантировать их полную информированность о законных правах и обязанностях;
- обязанность персонала устанавливать и поддерживать профессиональные контакты с лицами под подозрением и осужденными, а также с членами их семей.

Профессиональная пенитенциарная этика требует развития профессионально-пенитенциарной направленности личности специалиста, что является «главным признаком пригодности к профессии сотрудника уголовно-исполнительной системы, выражающимся на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях, влияющим на подготовку к профессиональной деятельности, ведущая особенностью которой — социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными» [12, с. 122].

В Европейских тюремных правилах (правило 75) отмечается, что «все сотрудники должны при любых условиях вести себя и выполнять свои обязанности таким образом, чтобы служить примером и оказывать благотворное влияние на заключенных, вызывая их уважение»⁴. Персонал должен иметь надлежащую подготовку и статус, пользующийся уважением в гражданском обществе. Его должны отличать честность, гуманность, владение профессиональными навыками и личная пригодность к выполнению работы⁵. Эти и другие требования учтены при подготовке российских специалистов.

¹ Комментарии к международным правовым актам и стандартам обращения с осужденными. Псков, 2009. С. 14.

² Международные стандарты в уголовно-исполнительной сфере: хрестоматия и аннотации юридических, психолого-педагогических и профессионально-этических документов. Рязань, 2006. 445 с.

³ Там же. С. 369.

⁴ Там же. С. 370.

⁵ Там же. С. 369.

В иностранных государствах накоплен определенный опыт подготовки персонала для служб пробации, который может быть использован при обучении российских специалистов. Например, опыт Министерства юстиции Эстонии. Служба пробации Эстонии интегрирована в судебную систему. Чиновники по уголовному надзору объединены в отделы уголовного надзора, которые функционируют в составе практически всех судов первой инстанции. Требования общества к повышению эффективности работы службы уголовного надзора заставили ведомство переработать установленные требования в отношении кандидатов на должности инспекторов этой службы. В уголовный надзор начали отбираться лица, имеющие квалификацию, близкую к социальной работе, либо получающие высшее образование необходимого профиля, либо имеющие соответствующий опыт работы. При отборе большое внимание уделялось особенностям личности претендентов⁶. С 2002 г. было установлено требование, согласно которому должность может занять лицо, имеющее прикладное или академическое высшее образование по специальностям социальной педагогики, психологии. После прохождения практики в отделе пробации и сдачи экзамена при Министерстве юстиции кандидат должен пройти конкурсную комиссию при суде, и только после успешного прохождения этих процедур принимается решение о его назначении на должность.

Похожие требования к кандидатам выдвигает и служба пробации Дании. Около 95% инспекторов службы пробации являются профессиональными социальными работниками, получившими дипломы об окончании трехлетнего обучения в одной из пяти датских школ социальной работы. В ходе обучения они изучают социальную политику, социологию, психологию, право социального обеспечения, гражданское и уголовное право, криминологию, социальную медицину, а также теорию и методы социальной работы. Кандидаты проходят конкурсный отбор. Заявки подаются в Управление, как правило, через местные центры. Испытательный срок для работников службы пробации составляет два года.

После поступления на службу инспектор проходит пятидневный вводный междисциплинарный курс, в ходе которого он приобретает специальные знания о целях и методах работы службы пробации, о специфике службы и должностных обязанностях. В течение двух лет после поступления на службу инспектор должен пройти обязательный курс базового обучения, который включает психологию, административное право и принципы функционирования Службы тюрем и пробации. Этот курс преподается в Центре по подготовке кадров. Существуют и факультативные курсы повышения квалификации, которые оплачиваются либо организуются непосредственно службой. На таких тренингах инспекторы получают специальные знания, касающиеся методов работы с лицами, страдающими наркоманией и ал-

коголизмом, с психически неуравновешенными людьми. Работа по повышению квалификации кадров проводится не только в форме курсов, но и в учреждениях в форме выполнения сотрудниками квалификационных заданий. В местных центрах регулярно проводятся собрания сотрудников, на которых обсуждаются дела, представляющие общий интерес⁷.

Образование в Германии ориентировано на выработку основной миссии службы, которая отражает важность пенитенциарной системы [13]. Качественное обучение персонала считается важным вкладом в высокий престиж сотрудников. Оно означает:

- получение сотрудниками необходимых навыков для выполнения своих обязанностей, особую значимость приобретает руководство из числа опытных, творческих и сознательных сотрудников;
- получение необходимых знаний для выполнения своих задач (сотрудники должны знать свои обязанности, права, обязанности и права осужденных);
- выработку позитивного отношения к окружающим (это самая сложная составляющая качественного обучения).

Деятельность учебных заведений пенитенциарной системы ФРГ [7, с. 95] строится в несколько этапов и имеет практикоориентированную направленность. К особенностям организации обучения сотрудников уголовно-исполнительной системы относится то, что на учебу направляются только лица, уже принятые на службу в конкретные учреждения на конкретную должность.

Обучение всех сотрудников общей службы исполнения наказания и производственников происходит в средней специальной школе юстиции г. Вупперталь и длится 24 месяца. Учебный процесс начинается с двухмесячного практического введения, в ходе которого дается общее представление о будущей профессиональной деятельности. Затем следует пятимесячный курс введения в специальность, двенадцатимесячное практическое обучение в учреждениях, где предстоит работать слушателям, а также пятимесячный заключительный курс теоретического обучения.

Если сотрудник достоин повышения по службе, то в рамках подготовки к новой должности он может получить высшее специальное образование в высшей юридической школе. Основанием для зачисления в высшую школу является приказ об обучении сотрудника. По окончании учебы выпускники будут представлять руководящее звено. Их обучение длится три года (6 семестров). В первом семестре обучающиеся осваивают на практике курс введения в специальность, за ним следуют три семестра теоретического обучения и два семестра практики. После обучения выпускник должен сдать семь письменных и один устный экзамен специальной экзаменационной комиссии при Министерстве юстиции, после чего администрация высшей юридической школы выдает выпускнику диплом установленного образца.

⁶ Обзор законодательства скандинавских и балтийских стран по службе пробации (уголовному надзору). Серия «Права человека». СПб., 2005. С. 16–17.

⁷ Там же. С. 167–197.

Таким образом, анализ подготовки служащих для служб пробации дает возможность привнести некоторые коррективы в образовательные программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для отечественных уголовно-исполнительных инспекций. Предлагается:

— при обучении курсантов (для работы в уголовно-исполнительных инспекциях готовятся юристы) в образовательных организациях Федеральной службы исполнения наказаний в факультативных курсах расширить социальный и психологический блок с элементами изучения таких дисциплин, как социальная политика, социология, психология, социальная медицина, теория и методы социальной работы;

— в группах переподготовки предусмотреть проведение вводных междисциплинарных курсов (вопрос особо актуален при трудоустройстве в уголовно-исполнительную инспекцию). В течение двух лет после поступления на службу необходим обязательный курс базового обучения или повышения квалификации в области, которую курирует данный сотрудник (например, особенности работы с несовершеннолетними осужденными, с осужденными, отбывающими меру пресечения в виде домашнего ареста, и т. д.).

— на курсах повышения квалификации сотрудников уголовно-исполнительных инспекций широко применять специальные тренинги, на которых можно получить специальные знания, касающиеся методов работы с лицами, страдающими наркоманией и алкоголизмом, с психически неуравновешенными людьми.

Совокупность основного образования и дополнительного будет способствовать формированию высококвалифицированного, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно отвечающего современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим, криминогенным и иным условиям, способного обеспечить эффективное решение оперативно-служебных задач.

Список литературы

1. Нагорных Р. В. Проблемы использования зарубежного опыта профессиональной подготовки кадров в деятельности органов и учреждений ФСИН России // Безопасность уголовно-исполнительной системы. 2008. № 1. С. 76–83.
2. Белослудцев В. И., Гисс В. В. Организация исправления осужденных в зарубежных пенитенциарных учреждениях // Психопедагогика в правоохранительных органах. 1997. № 1(5). С. 106–109.

3. Тарасов Ю. Ю., Сердюк Н. В. Развитие компетентностного подхода в дополнительном профессиональном образовании руководителей органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. № 4(63). С. 89–90.

4. Стальнова И. А., Стальнов А. Г. Возможности адаптации зарубежного опыта формирования кадрового потенциала государственной службы в России // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 2(65). С. 71–73.

5. Бекаревич М. В. Профессиональный отбор сотрудников как составляющая профилактики коррупции в органах внутренних дел // Актуальные проблемы совершенствования работы с кадрами правоохранительных органов : мат-лы межвед. науч.-практ. конф. (Москва, 8 июня 2004 г.). М., 2004. С. 87–92.

6. Конобеевский М. А., Цемка И. В. Анализ зарубежного опыта психологического отбора и подготовки персонала пенитенциарных учреждений // Россия на рубеже тысячелетий: социально-экономические и правовые проблемы: мат-лы вузовского семинара молодых ученых. Рязань, 2002. С. 263–266.

7. Морозов А. М. Особенности организации учебного процесса в учебных заведениях пенитенциарной системы ФРГ // Современные педагогические технологии и их использование в подготовке специалистов для уголовно-исполнительной системы и органов внутренних дел : мат-лы выступлений участников учеб.-метод. сборов профессорско-преподавательского состава. Владимир, 2000. С. 95–98.

8. Моторова Н. В. Зарубежный опыт подготовки кадров для пенитенциарных учреждений // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2010. № 9. С. 7–8.

9. Крымов А. А. Профессиональная подготовка резерва управленческих кадров в условиях реализации Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года // Уголовно-исполнительная система Российской Федерации в условиях модернизации: современное состояние и перспективы развития: сб. докл. участников междунар. науч.-практ. конф. (Рязань, 22–23 нояб. 2012 г.) : в 4 т. Рязань, 2013. Т. 1: Доклады пленарного заседания. С. 172–179.

10. Рудый А. А. Задача системы ведомственного профобразования — обеспечить качественную подготовку кадров, способных к выполнению служебных задач на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы // Кто есть Кто в образовании и науке. 2014. № 1(11). С. 52–55.

11. Купцов И. И., Карпова Г. С. Модель профессиональной компетентности сотрудников ФСИН России // Прикладная юридическая психология. 2013. № 4. С. 20–31.

12. Кареев В. В. Педагогические условия формирования профессионально-пенитенциарной направленности личности курсанта // Человек: преступление и наказание. 2010. № 3. С. 122–125.

13. Федорев Э. Г. Организация и правовые основы деятельности УИС по кадровому обеспечению уголовно-исполнительных инспекций : дис. ... канд. юрид. наук. Псков, 2012. С. 46–47.

Foreign experience in training probation officers used to prepare specialists for penitentiary inspections of the Federal Penitentiary Service of Russia

Kolesnikova Natalya E.,

Cand. Sci. (Psychology), Associate-Professor, Head of the Department of Social-Humanitarian and Natural-Science Subjects, Pskov branch of the Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia.
Pskov, Russia. e-mail: kne12.04@yandex.ru

Foreign probation service admits applicants with basic education in social work (up to 95%). The training is based on multilevel education including social subjects. The first level is a five day introductory interdisciplinary course where trainees get special knowledge of the objectives and methods of probation service, its specifics and official duties. The second level is a compulsory basic training which comprises psychology, administrative law and principles of prisons' and probation service functioning. The third level is composed of optional courses of advanced training where inspectors acquire special knowledge about methods of dealing with drug- and alcohol-addicts and mentally unstable people. Thus, foreign experience of probation specialists' training introduced into the process of educating personnel for penal inspections can raise the quality of training specialists who do not have basic education or require advanced education.

Keywords: probation service, penal inspections, inspector of penal inspections, convicts serving non-custodial sentence.

Citation: Kolesnikova N.E. Foreign experience in training probation officers used to prepare specialists for penitentiary inspections of the Federal Penitentiary Service of Russia. *Psychopedagogy in law enforcement*. No. 2(69) 2017. P. 69–73.

УДК 343.824 © Батболд Галбадрах, 2017

Реализация права осужденных к лишению свободы на образование в Монголии

Галбадрах Батболд,

адъюнкт кафедры криминологии, психологии и педагогики
Омской академии МВД России.
Омск, Россия. e-mail: batbold.galbadrakh@yahoo.com

В уголовно-исполнительном законодательстве Монголии не содержатся нормы об обязательном получении общего образования осужденными к лишению свободы. Отсутствие учреждений профессионального обучения при исправительных колониях строгого режима приводит к тому, что многие освобожденные из мест лишения свободы не имеют профессии, не могут получить определенную работу и адаптироваться в обществе. Результаты опроса осужденных и сотрудников УИС Монголии подтверждают потребность в получении осужденными образования. Подходы к решению этой проблемы следует искать, используя опыт Российской Федерации. Предлагаем закрепить в уголовно-исполнительном законодательстве предельный возраст обязательного получения общего образования — 35 лет, создать не только общеобразовательные школы в нескольких колониях общего и строгого режима, но и учреждение профессионального образования в одной колонии строгого режима, внедрить дистанционное обучение для осужденных, желающих получить высшее образование.

Ключевые слова: общее образование, профессиональное обучение, высшее образование, осужденные к лишению свободы, воспитание осужденных, уголовно-исполнительное законодательство Монголии.

Для цитирования: Батболд Г. Реализация права осужденных к лишению свободы на образование в Монголии // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 2(69). С. 73–77.

В настоящее время одной из актуальных проблем является рост числа осужденных к лишению свободы. Так, по состоянию на 25 марта 2016 г. в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы Монголии отбывало наказание 4279 осужденных¹, а на 1 января 2017 г. — 4567². По данным статистики за 2016 г., в ведении Главного управления исполнения судебных решений Монголии находится 25 исправительных учреждений

(исправительных колоний общего режима — 11, исправительных колоний строгого режима — 10, исправительная колония особого режима — 1, тюрьма — 1, исправительная колония для несовершеннолетних — 1, женская исправительная колония — 1)³. Условия отбывания наказания в исправительных учреждениях Монголии не могут не стимулировать формирование криминальной субкультуры. Отбывая наказание в местах лишения свободы,

¹ Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 15 дахь илтгэл. Улаанбаатар, 2016. С. 12.

² Главное управление исполнения судебных решений Монголии. URL: <http://cd.gov.mn/mn/> (дата обращения: 16.01.2017).

³ Монгол Улс дахь Хүний эрх, эрх чөлөөний байдлын талаарх 15 дахь илтгэл. С. 12.